

معاونت پژوهش، برنامه‌ریزی و سنجش مهارت

دفتر پژوهش، طرح و برنامه‌ریزی درسی

## استاندارد آموزش شغل

### مدیر مهندسی بهره‌وری نیروی انسانی کامپیوتر و IT

#### گروه شغلی

#### فناوری اطلاعات

کد ملی آموزش شغل

۱	۲	۱	۲	۴	۰	۵	۳	۱	۵	۰	۰	۰	۰	۱
ISCO-۰۸				سطح مهارت	شناسه گروه			شناسه شغل			شناسه شایستگی			نسخه

تاریخ تدوین استاندارد: //



**تعریف مفاهیم سطوح یادگیری**

آشنایی: به مفهوم داشتن اطلاعات مقدماتی/شناسایی: به مفهوم داشتن اطلاعات کامل/اصول: به مفهوم مبانی مطالب نظری/توانایی: به مفهوم قدرت انجام کار

**مشخصات عمومی شغل:** مدیر مهندسی بهره‌وری نیروی انسانی کامپیوتر و IT یک مهندس کامپیوتر است که در تیم‌های مدیریت مهندسی کامپیوتر و موارد وابسته به آن مانند ICT، IT، IKT و مشابه آن در تیم‌های مربوطه می‌تواند در جهت بهره‌وری نیروی انسانی کامپیوتر، ICT، IKT و نظیر آن انجام وظیفه کند. همچنین مدیر مهندسی بهره‌وری نیروی انسانی کامپیوتر و IT کسی است که از عهده شناخت مهارت‌های مدیری، ساخت VISION و MOTIVATIO، کار با EFFECTIVE TEAM، توسعه شبکه‌های مدیریت، ساخت MANAGING، WORLD-CLASS PERFORMANCE، یک تیم بصورت روز به روز، انجام CONTINUED GROWTH، کار با مهارت‌های Performance Management، کار با PEOPLE و PROCESS در PARTNERSHIP، کار با نیازمندی‌های شخصی هر کارمند، ایجاد ساختار یک FRAMEWORK برای ساخت PERFORMANCE، انتقال از MANAGER به COACH، مدیریت JOURNEY برای SUCCESS، انجام DELIVERING یک FORMAL PERFORMANCE APPRAISAL، بررسی مهارت‌های Business برای Professional Excellence، انجام REALIZING در خصوص STRENGTHS و FULFILLING برای POTENTIAL، توسعه نیروی PROFESSIONAL، توسعه THINKING TOOLSET، مدیر، انجام نتایج در PRESSURE SITUATIONS، ساخت PROFESSIONAL REPUTATION، مدیر، تدارک و تنظیم PERSUASIVE BUSINESS PROPOSALS، ساختن خواسته‌های نهایی، بررسی Critical Thinking و Creative Problem Solving، انجام روش‌های LEVERAGING PERSONAL، بهینه‌سازی تیم‌های مجازی و راه دور، کار با اشتباهات فواصل، مدیریت تیم‌های مجازی dynamic و توسعه یک مجموعه از ابزار سفارشی برآید.

**ویژگی‌های کارآموز و ورودی:**

حداقل میزان تحصیلات: مهندس کامپیوتر  
حداقل توانایی جسمی: سلامت کامل جسمانی و روانی  
مهارت‌های پیش‌نیاز این استاندارد: -

**طول دوره آموزشی:**

طول دوره آموزش : ۴۳۲ ساعت  
- زمان آموزش نظری : ۱۲۰ ساعت  
- زمان آموزش عملی : ۱۵۲ ساعت  
- زمان کارآموزی در محیط کار : ۸۰ ساعت  
- زمان اجرای پروژه : ۸۰ ساعت  
- زمان سنجش مهارت : - ساعت

**روش ارزیابی مهارت کارآموز:**

۱- امتیاز سنجش نظری (دانش فنی): ۲۵٪  
۲- امتیاز سنجش عملی : ۷۵٪  
۱-۲- امتیاز سنجش مشاهده ای: ۱۰٪  
۲-۲- امتیاز سنجش نتایج کار عملی: ۶۵٪

**ویژگی‌های نیروی آموزشی:**

حداقل سطح تحصیلات: لیسانس مرتبط

ردیف	عنوان توانایی
۱	توانایی شناخت مهارت‌های مدیریت
۲	توانایی ساخت VISION و MOTIVATION
۳	توانایی کار با EFFECTIVE TEAM
۴	توانایی توسعه شبکه‌های مدیریت
۵	توانایی ساخت WORLD-CLASS PERFORMANCE
۶	توانایی MANAGING یک تیم بصورت روز به روز
۷	توانایی انجام CONTINUED GROWTH
۸	توانایی کار با مهارت‌های Performance Management
۹	توانایی کار با PEOPLE و PROCESS در PARTNERSHIP
۱۰	توانایی کار با نیازمندی‌های شخصی هر کارمند
۱۱	توانایی ایجاد ساختار یک FRAMEWORK برای ساخت PERFORMANCE
۱۲	توانایی انتقال از MANAGER به COACH
۱۳	توانایی مدیریت JOURNEY برای SUCCESS
۱۴	توانایی انجام DELIVERING یک FORMAL PERFORMANCE APPRAISAL
۱۵	توانایی بررسی مهارت‌های Business برای Professional Excellence
۱۶	توانایی انجام REALIZING در خصوص STRENGTHS و FULFILLING برای POTENTIAL
۱۷	توانایی توسعه نیروی PROFESSIONAL
۱۸	توانایی توسعه THINKING TOOLSET مدیر
۱۹	توانایی انجام نتایج در PRESSURE SITUATIONS
۲۰	توانایی ساخت PROFESSIONAL REPUTATION مدیر
۲۱	توانایی تدارک و تنظیم PERSUASIVE BUSINESS PROPOSALS
۲۲	توانایی ساختن خواسته‌های نهایی
۲۳	توانایی بررسی Creative Problem Solving و Critical Thinking
۲۴	توانایی انجام روش‌های LEVERAGING PERSONAL
۲۵	توانایی بهینه‌سازی تیم‌های مجازی و راه دور

فهرست توانایی‌های شغل

ردیف	عنوان توانایی
۲۶	توانایی کار با اشتباهات فواصل
۲۷	توانایی مدیریت تیم‌های مجازی dynamic
۲۸	توانایی توسعه یک مجموعه از ابزار سفارشی

زمان آموزش			شرح	شماره
جمع	عملی	نظری		
۱۲	۷	۵	<p><b>توانایی شناخت مهارت‌های مدیریت</b></p> <p>۱-۱ آشنایی با مفاهیم اصلی و اساسی مدیریت</p> <p>۱-۲ آشنایی با حوزه های manager's job</p> <p>۱-۳ شناسایی اصول ساختن ارتباط از بیرون به مدیریت</p> <p>۱-۴ شناسایی اصول چگونگی managing و leading و administering relate</p> <p>۱-۵ شناسایی اصول چگونگی Managing people</p> <p>۱-۶ شناسایی اصول بررسی role models</p> <p>۱-۷ شناسایی اصول توسعه management role model</p> <p>۱-۸ شناسایی اصول تطبیق model با managerial situation</p>	
۱۲	۸	۴	<p><b>توانایی ساخت MOTIVATION و VISION</b></p> <p>۲-۱ شناسایی اصول ساخت vision و goals</p> <p>۲-۲ شناسایی اصول ساخت vision با تیم مورد نظر</p> <p>۲-۳ شناسایی اصول راهنمایی روز به روز کارایی برای vision</p> <p>۲-۴ شناسایی اصول انجام Motivating people</p> <p>۲-۵ شناسایی اصول انجام Managing برای work-life balance</p> <p>۲-۶ شناسایی اصول بررسی پنج عامل برای build morale</p> <p>۲-۷ شناسایی اصول Maximizing در خصوص benefits از diversity</p>	
۸	۴	۴	<p><b>توانایی کار با EFFECTIVE TEAM</b></p> <p>۳-۱ شناسایی اصول توسعه ownership در team</p> <p>۳-۲ شناسایی اصول کار بصورت Teamwork (کلیدهای موفقیت در مدیریت)</p> <p>۳-۳ شناسایی اصول بررسی Effective delegation (کلیدهای موفقیت در committed team)</p>	

زمان آموزش			شرح	شماره
جمع	عملی	نظری		
۸	۴	۴	<p><b>توانایی توسعه سبک‌های مدیریت</b></p> <p>۴-۱ شناسایی اصول ساخت یک سبک جدید از مدیریت</p> <p>۴-۲ شناسایی اصول بررسی یک proactive manager</p> <p>۴-۳ شناسایی اصول بررسی موارد empowerment</p> <p>۴-۴ شناسایی اصول توسعه empowering plan</p> <p>۴-۵ شناسایی اصول Managing برای effectively</p>	۴
۸	۴	۴	<p><b>توانایی ساخت WORLD-CLASS PERFORMANCE</b></p> <p>۵-۱ شناسایی اصول کاردر یک global environment</p> <p>۵-۲ شناسایی اصول انجام Customer-led performance</p>	۵
۸	۴	۴	<p><b>توانایی MANAGING یک تیم بصورت روز به روز</b></p> <p>۶-۱ شناسایی اصول انجام Daily practicalities</p> <p>۶-۲ شناسایی اصول ساخت productive و positive climate</p> <p>۶-۳ شناسایی اصول انجام Managing expectations</p>	۶
۸	۴	۴	<p><b>توانایی انجام CONTINUED GROWTH</b></p> <p>۷-۱ شناسایی اصول اعمال مهارت‌های جدید تایید شده روی مشاغل</p> <p>۷-۲ شناسایی اصول بررسی Maintaining momentum در pressures</p>	۷
۸	۴	۴	<p><b>توانایی کار با مهارت‌های Performance Management</b></p> <p>۸-۱ شناسایی اصول تنظیم STAGE</p> <p>۸-۲ شناسایی اصول کار با Attitudes و approaches برای performance management</p> <p>۸-۳ شناسایی اصول کار با Recognizing در خصوص محدودیت‌های solely process-driven approach</p> <p>۸-۴ شناسایی اصول کار با formal و informal aspects در خصوص appraisal و performance planning</p>	۸

زمان آموزش			شرح	شماره
جمع	عملی	نظری		
۸	۴	۴	<p><b>توانایی کار با PEOPLE و PROCESS در PARTNERSHIP</b></p> <p>۹-۱ شناسایی اصول کار با performance برای planning و appraisal</p> <p>۹-۲ شناسایی اصول کار با Integrating در رابطه با چهار pivotal components از performance management</p>	
۸	۴	۴	<p><b>توانایی کار با نیازمنیهای شخصی هر کارمند</b></p> <p>۱۰-۱ شناسایی اصول بررسی پویایی perception</p> <p>۱۰-۲ شناسایی اصول کار با کارمندان برای روشن کردن values و priorities</p>	
۱۲	۸	۴	<p><b>توانایی ایجاد ساختار یک FRAMEWORK برای ساخت PERFORMANCE</b></p> <p>۱۱-۱ شناسایی اصول انجام Preparing برای performance planning meeting</p> <p>۱۱-۲ شناسایی اصول انجام Conducting در خصوص planning meeting</p> <p>۱۱-۳ شناسایی اصول کار با feedback mechanisms</p>	
۸	۴	۴	<p><b>توانایی انتقال از MANAGER به COACH</b></p> <p>۱۲-۱ شناسایی اصول کار با role در خصوص performance manager</p> <p>۱۲-۲ شناسایی اصول توسعه coaching mindset</p>	
۸	۴	۴	<p><b>توانایی مدیریت JOURNEY برای SUCCESS</b></p> <p>۱۳-۱ شناسایی اصول انجام Monitoring performance</p> <p>۱۳-۲ شناسایی اصول انجام تکنیکها برای gathering information</p> <p>۱۳-۳ شناسایی اصول مستند سازی performance</p>	
۸	۴	۴	<p><b>توانایی انجام DELIVERING یک FORMAL PERFORMANCE APPRAISAL</b></p> <p>۱۴-۱ شناسایی اصول رهبری performance appraisal</p> <p>۱۴-۲ شناسایی اصول بررسی organizational constraints</p>	

زمان آموزش			شرح	شماره
جمع	عملی	نظری		
			شناسایی اصول انجام Separating appraisal و evaluation	۱۴-۳
۸	۴	۴	<p><b>توانایی بررسی مهارت‌های Business برای Professional Excellence</b></p> <p>آشنایی با مفاهیم اصلی و اساسی Business و Professional Excellence</p> <p>شناسایی اصول بررسی و کار با professionalism really</p> <p>شناسایی اصول کار با component های personal effectiveness</p>	<p>۱۵</p> <p>۱۵-۱</p> <p>۱۵-۲</p> <p>۱۵-۳</p>
۱۲	۸	۴	<p><b>توانایی انجام REALIZING در خصوص STRENGTHS و FULFILLING برای POTENTIAL</b></p> <p>شناسایی اصول انجام Evaluating در خصوص aptitudes و potential growth areas و styles</p> <p>شناسایی اصول اعمال Multiple Intelligences Model</p> <p>شناسایی اصول انجام Compiling یک personal strengths inventory</p> <p>شناسایی اصول انجام Uncovering در خصوص talent paradox</p> <p>شناسایی اصول بررسی core elements در خصوص professional excellence</p> <p>شناسایی اصول بررسی three Rs در خصوص effectiveness</p> <p>شناسایی اصول ساختن professional reputation</p>	<p>۱۶</p> <p>۱۶-۱</p> <p>۱۶-۲</p> <p>۱۶-۳</p> <p>۱۶-۴</p> <p>۱۶-۵</p> <p>۱۶-۶</p> <p>۱۶-۷</p>
۸	۴	۴	<p><b>توانایی توسعه نیروی PROFESSIONAL</b></p> <p>شناسایی اصول آنالیز منابع professional authority</p> <p>شناسایی اصول شناسایی ایجاد یک استراتژی برای building influence</p>	<p>۱۷</p> <p>۱۷-۱</p> <p>۱۷-۲</p>
۱۲	۸	۴	<p><b>توانایی توسعه THINKING TOOLSET مدیر</b></p> <p>شناسایی اصول بررسی thinking processes</p> <p>شناسایی اصول ایجاد و تعریف مجدد mental models مدیر</p>	<p>۱۸</p> <p>۱۸-۱</p> <p>۱۸-۲</p>



زمان آموزش			شرح	شماره
جمع	عملی	نظری		
			<p>۱۸-۳ شناسایی اصول انجام interpersonal effectiveness</p> <p>۱۸-۴ شناسایی اصول افزایش کارایی emotional intelligence مدیر</p> <p>۱۸-۵ شناسایی اصول آنالیز زبان برای شناخت و درک motives و intentions</p>	
۱۲	۸	۴	<p><b>توانایی انجام نتایج در PRESSURE SITUATIONS</b></p> <p>۱۹-۱ شناسایی اصول انجام productively با colleagues</p> <p>۱۹-۲ شناسایی اصول ساخت میتینگ کار برای مدیر</p> <p>۱۹-۳ شناسایی اصول اداره stress productively</p> <p>۱۹-۴ شناسایی اصول کار با تکنیکهای مدیریت Effective stress</p> <p>۱۹-۵ شناسایی اصول انجام Positive vs. negative stress</p>	
۱۲	۸	۴	<p><b>توانایی ساخت PROFESSIONAL REPUTATION مدیر</b></p> <p>۲۰-۱ شناسایی اصول تقویت effectiveness مدیر بوسیله networking</p> <p>۲۰-۲ آشنایی با مزایای networking</p> <p>۲۰-۳ آشنایی با تفاوت‌های بودن یا نبودن Networking</p> <p>۲۰-۴ آشنایی با تاثیر شبکه physical و virtual</p> <p>۲۰-۵ شناسایی اصول توسعه یک constructive و effective political approach</p> <p>۲۰-۶ شناسایی اصول چگونگی political در نیازمندیها</p>	
۱۳	۸	۵	<p><b>توانایی تدارک و تنظیم PERSUASIVE BUSINESS PROPOSALS</b></p> <p>۲۱-۱ شناسایی اصول ساختن یک effective business case</p> <p>۲۱-۲ آشنایی با نکاتی برای موفقیت یک proposal</p> <p>۲۱-۳ شناسایی اصول تدوین یک proposal موفق</p> <p>۲۱-۴ شناسایی اصول ارائه proposal</p>	

زمان آموزش			شرح	شماره
جمع	عملی	نظری		
۹	۴	۵	<b>توانایی ساختن خواسته های نهایی</b>	۲۲
			شناسایی اصول توسعه استراتژی موفقیت های personal	۲۲-۱
			شناسایی اصول رهبری day effectively	۲۲-۲
			شناسایی اصول کنترل محیط کار	۲۲-۳
۹	۴	۵	<b>توانایی بررسی Creative و Critical Thinking و Problem Solving</b>	۲۳
			آشنایی با مفاهیم کلی Creative و Critical Thinking و Problem Solving	۲۳-۱
			شناسایی اصول کار بر روی Balancing people و processes و optimal decisions برای tools	۲۳-۲
			شناسایی اصول کار بر روی business drivers در خصوص demand creative problem solving	۲۳-۳
			شناسایی اصول کار بر روی موضوع Deciphering critical thinking	۲۳-۴
۹	۴	۵	<b>توانایی انجام روش‌های LEVERAGING PERSONAL</b>	۲۴
			شناسایی اصول کار بر روی Herrmann Brain Dominance Instrument (HBDI)	۲۴-۱
			شناسایی اصول کار بر روی تئوری MacLean's Triune Brain	۲۴-۲
			شناسایی اصول تجزیه و تحلیل personal preferences	۲۴-۳
			شناسایی اصول رهبری با ایده های کارآیی	۲۴-۴
۹	۴	۵	<b>توانایی بهینه سازی تیمهای مجازی و راه دور</b>	۲۵
			شناسایی اصول کار با cultural diversity	۲۵-۱
			شناسایی اصول کار با Responding positively برای range cultures و عمق	۲۵-۲
			شناسایی اصول طراحی special challenges برای international working	۲۵-۳
			شناسایی اصول کار با یکپارچه سازی فرهنگهای متفاوت برای بهره وری تیمی	۲۵-۴

زمان آموزش			شرح	شماره
جمع	عملی	نظری		
۱۷	۱۲	۵	<p><b>توانایی کار با اشتباهات فواصل</b></p> <p>۲۶-۱ شناسایی اصول کار با Proactive approaches برای conflict pressure points</p> <p>۲۶-۲ شناسایی اصول کار با Handling virtual personality clashes</p> <p>۲۶-۳ شناسایی اصول کار با Troubleshooting و resolving remote problems</p>	
۹	۵	۴	<p><b>توانایی مدیریت تیمهای مجازی dynamic</b></p> <p>۲۷-۱ شناسایی اصول کار با Practicing virtual MBWA</p> <p>۲۷-۲ شناسایی اصول کار با Implementing یک communication plan برای maintain involvement و track progress</p> <p>۲۷-۳ شناسایی اصول انتخاب اعضای تیم برای operate remotely</p> <p>۲۷-۴ شناسایی اصول کار با Orienting new remote team members</p> <p>۲۷-۵ شناسایی اصول کار با Overcoming در خصوص isolation factor</p>	
۹	۴	۵	<p><b>توانایی توسعه یک مجموعه از ابزار سفارشی</b></p> <p>۲۸-۱ شناسایی اصول توسعه یک diagnostic tool برای remote و virtual work situations</p> <p>۲۸-۲ شناسایی اصول کار با Customizing methods و procedures برای محیط کار</p>	



ردیف	مشخصات فنی	تعداد	شماره
۱	کامپیوتر پنتیوم IV کامل یا مشابه یا بالاتر برای Windows Xp یا Windows server 2003	۱۶	
۲	CD نرم افزارهای : Windows Xp Office 2003 MS Project	۱۶	
۳	اینترنت	۱۶	
۴	چاپگر	۱۶	
۵	اسکنر	۱۶	
۶	CD های آموزشی	۱۶	
۷	پوستر	۱۶	



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

نام شغل : مدیر مهندسی بهره‌وری نیروی انسانی کامپیوتر و IT

فهرست منابع و نرم افزارهای آموزشی

ردیف	شرح
۱	سایتهای اینترنتی بهترین مرجع و منبع برای مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی میباشند.